

Література

1. Konsalik Hainz Begegnungen in Tiflis. – Gustav Lübbe Verlag GmbH Band 10 678 Fotosatz Froitzheim, Bonn, 1986. – 352 S.



Фурманов Игорь

д. психол.н., профессор, заведующий кафедрой
Белорусский государственный университет
г. Минск, Республика Беларусь;

Микелевич Елена

ассистент

Полесский государственный университет
г. Пинск, Республика Беларусь

ЗАВИСТЬ В СЛУЖЕБНЫХ ОТНОШЕНИЯХ: К ВОПРОСУ ОБ АКТУАЛЬНОСТИ ИССЛЕДОВАНИЯ

Зависть как сложный феномен и универсальная психологическая черта имеет проявления во всех сферах психики: в чувствах и эмоциях, в когнитивной сфере, в поведении и деятельности. Многомерность феномена определяет закономерность научного интереса различных областей психологии к изучению отдельных сторон данного явления: экзистенциональной, гуманистической, когнитивной, социальной психологии, а также психологии индивидуальности и психоанализа.

В контексте организационной психологии данный феномен является наименее изученным, практически отсутствует теоретическое и эмпирическое исследование зависти в сфере организационного поведения, хотя социально-психологические детерминанты и закономерности зависти таковы, что служебные отношения представляют собой наиболее «благоприятную арену» для ее проявлений. Несмотря на некоторое признание важной роли эмоций на работе, организации чаще рассматриваются как сфера, где чувства управляемы, ограничены, или отсутствуют. Традиционная точка зрения состоит в том, что служебные отношения основаны в большей степени на рациональных процессах и безличных критериях. Однако D. Patient [1] указывает на то, что человек – существо эмоциональное, и маловероятно, что возможно подавить эмоции в течение восьми часов в день, пяти дней в неделю, даже если прикладывать к этому усилия.

Современные кардинальные изменения в ценностных ориентациях, преобразования системы социальных отношений, ухудшение социального

самочувствия разных слоев населения, приводят к тому, что рабочие места все чаще характеризуются сложностью, нестабильностью, при этом близким, частым взаимодействием между людьми и высоким уровнем взаимозависимости. Большинство людей значительную часть своей жизни проводит на работе, инвестируя в трудовые отношения много энергии и стремлений. Существующая система стимулирования приводит к дифференциации, часто порождая ощущение субъективной несправедливости и неравенства. Такие обстоятельства почти неизбежно приводят к возникновению зависти.

Близость коллеги по работе – наиболее распространенная предпосылка возникновения негативных чувств на рабочем месте. Люди редко имеют возможность выбирать, с кем они хотят работать, и это часто является потенциалом для формирования антагонистических позиций, подразумевающих досаду, раздражение, враждебность в случае превосходства коллеги [2]. Рабочее место все чаще признается напряженной окружающей средой, которая характеризуется для многих участников сильными негативными чувствами, такими как зависть, гнев и страх.

Изучение эмоций и чувств в межличностных служебных отношениях в большей степени ориентированы на изучение положительно окрашенных, в то время как негативные чувства также выступают в качестве значимого регулятора поведения и отношений. Л.В. Куликов [3, с. 23] указывает, что неприятные переживания, страдания в большинстве случаев рассматриваются как несущие только негативные последствия: лишают ощущения субъективного благополучия, увеличивают риск болезней, укорачивают жизнь человека. Однако, по мнению ученого, к основным характеристикам негативных чувств относится то, что они:

- выступают ключевым компонентом сознания;
- играют центральную роль в эволюции сознания, влияют на возникновение высших уровней сознания в онтогенезе, и во многом определяют содержание и направленность сознания на протяжении всей жизни;
- представляют собой основной мотивационный компонент мыслительных операций и открытого поведения;
- имеют решающее значение для адаптации в экстренных ситуациях;
- выступают динамичным компонентом эмоций;
- активируют подкорковые центры головного мозга.

Таким образом, для успешного решения производственных задач в трудовых организациях необходимо понимать, что люди в организации включены в систему служебных (формальных) отношений, тесно взаимосвязанных с системой межличностных (неформальных) отношений. Зависть может быть причиной или следствием снижения эффективности трудовой деятельности. Изучение причин, поведенческих проявлений, закономерностей зависти в служебных отношениях, ее взаимосвязи с другими

психологическими феноменами является перспективным направлением организационной психологии.

Литература

1. Patient, D. Understanding Workplace Envy through Narrative Fiction / D. Patient, T. B. Lawrence, S. Maitlis // *Organization Studies*. – 2003. – Vol. 24(7). – P. 1015–1044.

2. Morrison, R. Negative relationships in the workplace: Associations with organisational commitment, cohesion, job satisfaction and intention to turnover / R. Morrison // *Journal of Management & Organization*. – 2008. – № 14. – P.330–344.

3. Куликов, Л.В. Психологический смысл интеракционных негативных чувств // Л.В. Куликов, А.В. Пилишина // *Петербургский психологический журнал*. – 2013. – №5. – С. 21– 34.

